

さいたま新都心郵便局過労 自死事件の責任を追及する会	つなぐ	第 6 号	2014. 6. 9
☆Tさんの 思いを「つなぐ」 ☆仲間を「つなぐ」 ☆いのちを「つなぐ」		東京都千代田区外神田6-15-14 外神田ストーク502号 郵政共同センター内 TEL:03-3837-5391/ FAX:03-3837-5392 メール: postunion@pop21.odn.ne.jp	

第3回裁判開かれる

「会社に責任はない」「記録も資料もない」

・・・不誠実な会社の態度に怒り・・・

6月4日第3回口頭弁論がさいたま地方裁判所で開かれました。遺族応援のため傍聴に来たみなさんは59名。さいたま新都心局をはじめとする郵便局員も多数ですが、過労死家族会のみなさん、地域のみなさんの参加が回を追うごとに拡大しています。会社側は5名でした。34席の傍聴席の抽選が今回も行われました。報道関係席には4名の記者がつき、引き続きの関心の高さがうかがえました。

前回の口頭弁論で原告（遺族）は会社側の示した全面的に争う姿勢の答弁に対し、その具体的な内容の釈明を求める書面を提出しました。それに対して会社側代理人は「回答をする」と答えていましたが、その後出てきた書面は「記録がない」の繰り返しです。

- 個人ごとに設定される営業の「販売目標」について
＜会社＞記録が残っていないので明らかにできない。
- 立ち作業について
＜会社＞全国的に導入されたものである
＊本社が146局（全国の4％）で実施と答えているの？！

- 翌朝10時郵便について
＜会社＞Tさんは週に2～3回担当。ヒヤリングで確認したが物数等の資料はない。
- お立ち台について
＜会社＞始まった時期は特定できない。Tさんがお立ち台に上がっていないことはヒヤリングで確認したが記録はない。

○ミスに対する報告書について

＜会社＞そうした書類は存在しない。Tさんが間違っただけを付けられたことについては書類はないが当時の関係者にヒヤリングして確認した。

郵便局ならずとも「そんな会社はないだろう」と笑ってしまいます。なんでもハンコ、ささいなミスでも「始末書！」という郵便局現場管理者の元気はどこに行ったのでしょうか。弁護団は「ヒヤリングしたと言うならその記録を出してもらいたい」と追及し会社側代理人は「検討する」と答えていました。

ときあたかも衆議院本会議全会一致で可決し今国会での成立と言われているのが「過労死等防止対策推進法案」です。過労死・過労自死防止が「国の責務」と明記された法律が初めてできようとしています。このような時に、国が100％株を持つ郵政が真相究明、責任追及の訴えに対し「記録がありません」でこのまま済むと思っているのでしょうか。人の命はそんなに軽くありません。

第4回口頭弁論

■ 8月6日 午後2時

■ さいたま地裁 101号法廷

＊みなさんの傍聴をお願いします。

第3回口頭弁論での原告代理人の陳述要旨

1 この書面の目的

さいたま新都心局の異常な職場環境は、ひとり新都心局の特殊性のみによって説明できる問題ではありません。この十数年間、郵便局で進められた様々な「改革」は、職員の就労環境にも種々の変化と弊害をもたらしています。トヨタ方式の導入や、厳しい営業ノルマはその一部ですが、新都心局の実態は、郵便局全体の現状の一端に過ぎないのです。

郵便局の「改革」がどのようなもので、どこに問題があり、それが職員の働き方と郵便局の構造をどのように変えてきたかを明らかにすることが、本件における被告の責任を論ずる不可欠の前提となります。原告らの準備書面2は、「自爆営業」をはじめ、2000年代以降の各種の報道等によって浮かび上がる郵便局と郵政職場の実態を述べるものです。

2 自爆営業は現在も続いている 2頁～

2013年11月17日付の朝日新聞は、年賀状の販売ノルマに頭を悩ませる職員が、「少しでも自腹の負担を減らしたい」と、わざわざ交通費を自腹で払って首都圏に出てきて金券ショップに持ち込んでいる実態を報じています。金券ショップは正規の値段では買い取りませんので、差額も自腹です。

重要なことは、職員をこの「自爆営業」に追い込んでいるのは、「厳しいノルマと上司からの圧力だ」とされていることです。民間の調査では、年賀状を出すのは全体の約6割、そのうち半数は、30枚未満と言われています（甲14）。そのなかで、7000枚、8000枚といったノルマが、正規・非正規を問わず全国の郵便局員に課せられ、達成できなければ「給料泥棒だ」とまで言われる、これが自爆営業の実態です。

本件で被告は、あくまで「営業目標」であって「ノルマ」ではないと主張していますが、単なる目標に止まるものではないのです。

3 「自爆営業」と「お立ち台」 5頁～

今年5月7日、樫田秀樹さんの「自爆営業 その恐るべき実態と対策」が発行されました（甲12で抜粋を提出）。職員からの詳細な取材に基づく同書では、「ノルマに厳しい支店は、その後、その数字を基に『達成率は？』『あと何枚だ？』と何度も尋ねる」「なかには『目標を達成しないと昇進もないぞ！』と恫喝する上司もいる。」と記しています。

それだけに止まりません。静岡県のある支店での話として紹介されているのは、「年賀状の売上げが低い『低実績者』をお立ち台に立たせて謝罪の言葉を述べさせていた。」という事実です。数百人が見守る中で、『皆様の足を引っ張って申し訳ありません。これからは対面時の声かけと配達後の潰しをしっかりとやって実績を上げていきます』と、「お詫びを強制される」といいます。被告は「お立ち台」の使い方について、職員が「説明」するためのものだといいますが、実態とはかけ離れています。

なお、こうした実態は、すでに2007年頃にも、週刊誌で報じられていました（6頁）。

4 トヨタ方式は導入直後から問題に 10頁～

JPSの導入は、生産性の向上を目的としてされたものの、現場では生産性向上の目標に沿うよう日報が改ざんされたという証言がなされています。トヨタ方式は、生産量が管理された製造業向けのシステムであり、日々需要の変動がある物流サービスにそのまま適用するのは「無理がある」という声も出されています。集配課では、専用のイスに腰掛け郵便物を区分棚に並べていく作業からイスが取り払われ、「スタンディングワーク」に移行しました。しかしこれは、作業者の負担にこそなれ、効率化に貢献するものではありませんでした。

こうした環境の下で、2006年までの段階で、すでに精神疾患を原因とする休職者が増加するという事態が生じていました。本件で男性がJPS導入のモデル局の一つであったさいたま新都心局に異動したのは、まさにその2006年のことです。

5 政府や国会でも問題視される「自爆営業」 17頁～

いまや「自爆営業」は、政府や国会でも問題とされるに至っています。2013年11月、菅義偉内閣官房長官は記者会見で「自爆営業」について問われ、「無理な販売促進はあってはならない」「無理なく正常なそして適切な営業が行われるよう総務省にも注視させたい」と述べました。2014年5月には、参議院総務委員会で吉良佳子議員が、「自爆営業」が「現実に横行している」と指摘し、「政府が株式を保有する日本最大の企業がブラック化するようなことがあってはならない」と述べました。各種の報道等から明らかにされる郵政職場の実態は、被告が職員に対する優越的地位に基づきその「働きやすい職場環境のなかで働く利益」を侵害する在り方であり、組織的なパワハラに他なりません。

重要なことは、本書面で述べた実態は氷山の一角に過ぎず、「ある郵便局の特殊な事例」ではないということです。新都心局も例外ではありません。被告がこうした組織的パワハラを全国で常態化させているという事実が、本件における被告の責任を検討する上で極めて重要となるのはこのためです。

裁判所においては、原告の主張の趣旨を十分ご理解いただき、被告に対して適切な訴訟指揮を求めるものです。